

THESIS / THÈSE

MASTER EN SCIENCES DE GESTION

L'inégalité des salaires entre hommes et femmes

Cas de la France : Quelle est l'évolution des déterminants de l'inégalité salariale entre hommes et femmes ?

Manimoye Piwele, Carine

Award date:
2020

Awarding institution:
Université de Namur

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



EFASM009 Mémoire de Fin d'Études

Master en Sciences Économiques et de Gestion

Année Académique 2019-2020

L'inégalité des salaires entre hommes et femmes : Cas de la France

**QUELLE EST L'ÉVOLUTION DES DÉTERMINANTS DE L'INÉGALITÉ SALARIALE ENTRE HOMMES ET
FEMMES?**

Rédigée par :

Carine Rose MANIMOYE PIWELE

Titulaire : Professeur Jean-Yves **GNABO**

Assistants : Auguste **DEBROISE** - Doux Baraka **KUSINZA** - François-Xavier **LEDRU**

Remerciements

De prime abord, nous souhaitons adresser nos remerciements aux personnes qui nous ont aidées tout au long de ce processus et à réalisation de ce mémoire de par leurs conseils.

Nous tenons à remercier le professeur d'économétrie et également directeur de mémoire Monsieur Jean-Yves Gnabo pour son écoute et les conseils prodigués lors de la proposition de ce sujet de mémoire.

Nous remercions également Monsieur Auguste Debroise, François-Xavier Ledru, Doux Baraka Kusinza assistants dans le cadre de la réalisation des mémoires pour leurs disponibilités, leurs aides et leurs précieux conseils tout au long de ce mémoire ainsi que Madame Denise Van Dam.

Pour terminer, nous adressons nos remerciements à nos familles et amis pour le soutien moral apporté et aussi les conseils qu'ils nous ont donnés.

Table des matières

Remerciements.....	2
1. Introduction	4
2. Revue de la Littérature	6
3. Méthode et modèle.....	7
3.1) – La méthode des Moindres Carrés Ordinaires	7
3.2) – La méthode d'Oaxaca-Blinder (1973)	7
3.3) – Modèle	7
4. Données statistiques et résultats.....	9
4.1) – Présentation des données	9
4.1.1) Statistique descriptive.....	9
4.1.2) Tableau de contingence.....	10
4.2) Les Résultats	13
4.2.1) Lien entre la variable que l'on cherche à expliquer et les variables explicatives pour les deux groupes d'individus	13
4.2.2) Lien entre les variables explicatives	14
4.2.3) Régression directe sur les deux groupes hommes-femmes	14
5. Conclusion.....	20
6. Annexes	22
Bibliographie.....	23

1. Introduction

« Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Les économistes expliquent cette différence par la formation, l'expérience, la discrimination, l'organisation du travail, les attitudes face à la compétition, etc...¹ ». Dans cet article tiré du magazine les Echos.fr, on peut identifier deux termes qu'il faut pouvoir dissocier à savoir : discrimination salariale et inégalité salariale. On entend par discrimination salariale la différence de revenu entre deux individus exerçant le même emploi et ayant les mêmes caractéristiques telles que le même niveau de qualification, les tâches similaires, etc., alors que l'inégalité salariale est due à une inégalité dans les déterminants du salaire, tel que le niveau d'étude. Les différences de salaires qui existent entre les hommes et les femmes sont de plus en plus fréquentes et ne cessent de créer toute sorte de discussion. Par exemple, dans le journal métrotime.be paru le 22 novembre 2019, nous pouvons voir dans les grands titres que « les femmes gagnent presque moins de 10% en terme de salaire que les hommes en Belgique² », toujours dans le même journal mais cette fois-ci en date du 28 février 2020, nous pouvons lire : « Un écart salarial toujours important, les femmes belges devront encore travailler jusqu'au 27 mars 2020 pour rattraper le montant qu'un homme a lui, déjà gagné au terme de l'année 2019, selon l'association Zij-kant ».

En approfondissant ce thème, nous aimerions principalement savoir, en ce qui concerne les inégalités de salaires entre hommes et femmes : Quelle est l'évolution des déterminants de l'inégalité salariale entre hommes et femmes ? Pour cela, nous nous plaçons dans la lignée de l'étude faite par Massart (2011) en nous focalisant sur le cas de la France. Dans le cadre de ce travail, nous voulons montrer au travers de notre problématique s'il existe une évolution des déterminants de l'inégalité salariale de manière progressive ou descendante. Pour cela, nous voudrions savoir si le temps de travail ou le type de profession sont les facteurs les plus pertinents de l'octroi des salaires pour ces individus. Pour y parvenir, nous réaliserons une étude empirique et nous nous baserons sur la méthode des moindres carrées ordinaires (MCO) comme méthode économétrique et la décomposition dite d'« Oaxaca & Blinder » (1973). Cette dernière, consiste à estimer séparément pour les groupes des hommes et des femmes, une équation de gain qui relie le salaire aux différentes caractéristiques productives observables des salariés et aux caractéristiques des emplois. Ceci nous permettra de ressortir les résultats de l'étude qui sera menée.

- La discrimination salariale est une réalité, du fait des différentes études empiriques qui ont déjà été réalisées. Par exemple, Oaxaca (1973), et Blinder (1973), affirment dans leurs travaux effectués sur la discrimination salariale que cette dernière est considérée comme, *l'écart salarial moyen qui n'est pas attribuable aux différences observées entre*

¹ <https://www.lesechos.fr/2017/03/salaires-pourquoi-les-inegalites-hommes-femmes-perdurent-168272>
Page consulté le 28/02/19

² <https://fr.metrotime.be/2019/11/21/must-read/les-femmes-gagnent-toujours-96-de-moins-que-les-hommes/>
Page consulté le 28/04/20

*les caractéristiques des hommes et des femmes*³. En outre, d'autres facteurs que la discrimination selon **le sexe** qui reste toujours un déterminant significatif de la position professionnelle selon la Revue de L'OFCE.⁴ seraient associées à l'inégalité salariale :

- **le niveau d'étude**, qui mesure l'expérience professionnelle acquise après les études.
 - **L'expérience professionnelle**, les femmes ayant un risque plus élevé d'interruption dans leur carrières professionnelles que les hommes (Glaude et L'héritier (1995); Bayet (1996); Colin (1999), cela peut conduire à surestimer leur expérience professionnelle et par conséquent à en sous-estimer le rendement marginal.
 - **L'aspect maternité**, au cours de leur carrière, les femmes sont amenées soit à interrompre leur carrière pour un temps, soit à changer leur régime de travail (passage d'un travail à temps plein, à un temps partiel par exemple) pour s'occuper des enfants dans leur ménage. Il est toutefois probable que cet écart de rémunération entre hommes et femmes provienne de ces différences de temps à travailler.
- Par ailleurs, Meurs (1999) et Ponthieux (1999) juge qu'il existe des facteurs majeurs de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes à savoir, La trajectoire des salariés après la fin des études, la durée de travail qui est inégale en grande partie en raison du temps partiel et la différence de probabilité d'accès à l'emploi entre les hommes et femmes, qui est marquée pour l'emploi à temps complet.

Au travers de toutes ces études empiriques et économiques, nous tenterons d'analyser et de comprendre notre question de recherche à savoir : l'inégalité des salaires entre hommes et femmes : Quelle est l'évolution des déterminants de l'inégalité salariale entre hommes et femmes?

Malgré le fait qu'une convention de l'organisation internationale du travail ait été établie en 1951 et outre les études effectuées autour de l'inégalité salariale, ce problème resurgit de nos jours selon le site Sénat.fr⁵ et Journal le Monde.fr.⁶ Cela nous pousse donc à étendre notre étude sur deux années à savoir 2005 et 2015 pour voir l'évolution et les différences (s'il y en a) par rapport aux études déjà menées. Pour cela, nous nous plaçons dans la lignée de l'étude faite par Massart (2011) réalisée sur le thème de la provenance des inégalités de salaires entre hommes et femmes en Belgique mais en nous focalisant sur le cas de la France. Notre contribution consistera à montrer d'une part l'évolution de l'inégalité salariale entre hommes et femmes suite à l'étude menée par rapport aux études antérieures et d'autre part ressortir les limites de cette étude. Pour cela, nous utiliserons des données issues de l'institut national de la statistique et des études économiques sur les salaires nets des hommes et femmes en France.

En ce qui concerne ce travail, la section 2 présente une synthèse de la revue de la littérature dans laquelle nous aborderons de manière succincte la discrimination. De plus, nous

³ https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2000_num_337_1_7501

Page consulté le 01/03/20

⁴ <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2004-3-page-193.htm>

Page consulté le 01/03/19

⁵ <https://www.senat.fr/rap/r02-210/r02-2103.html>

Page consulté le 03/05/20

⁶ https://www.lemonde.fr/societe/article/2016/11/08/a-meme-emploi-meme-temps-de-travail-l-ecart-de-salaire-entre-hommes-et-femmes-est-d-environ-9_5027455_3224.html

Page consulté le 03/05/20

nous intéressons également au type de fonction, qui est une notion centrale dans notre travail. Dans la section 3, nous aborderons notre démarche empirique où nous ferons une présentation de la méthode économétrique choisie et de notre modèle estimé. Ensuite dans la section 4, nous ferons le point sur nos données et les résultats qui ont été obtenus. Enfin, dans la dernière section à savoir la section 5, nous terminerons bien entendu par une conclusion générale qui reprendra les éléments de réponse à notre question d'étude ainsi qu'une ouverture de débat sur le travail réalisé.

2. Revue de la Littérature

Meurs et Ponthieux (1999), cherchent à identifier les facteurs qui conduisent à l'inégalité salariale entre hommes et femmes. Dans leur analyse, ils rencontrent certains problèmes en rapport avec leurs variables d'intérêts premier à savoir : La trajectoire des salariés après la fin des études rarement connues avec précision; la durée de travail inégale, en grande partie en raison du temps partiel et enfin la différence de probabilité d'accès à l'emploi entre les hommes et les femmes, qui est marquée pour l'emploi à temps complet. Pour analyser ces problèmes, ils ont mesuré l'expérience professionnelle acquise après les études initiales par l'expérience potentielle, c'est-à-dire simplement le temps écoulé depuis la sortie du système éducatif. Ensuite, ils analysent l'horaire de travail hommes et femmes et enfin estiment les composantes de l'écart salarial résultant de la différence de probabilité d'accès à l'emploi. Les méthodes mises en place ont été la décomposition d'Oaxaca et Ransom (1988), celle d'Oaxaca et Blinder (1973) et le modèle probit avec comme variables le salaire, l'âge, le diplôme, la catégorie socio-professionnelle (CSP) etc... De ce fait, il se dégage au niveau de temps de travail, qu'en moyenne, la durée hebdomadaire de travail chez l'homme est de 5h plus élevée que celle chez la femme. Au niveau de l'âge, la catégorie socio-professionnelle et le secteur d'activité, l'écart salarial est plus élevé chez l'homme que chez la femme. Les effets de ces déterminants expliquent que l'homme gagne un salaire élevé que la femme parce qu'il travaille plus longtemps qu'elle d'une part, et d'autre part, en fonction de la profession et du secteur dans lequel les deux (hommes et femmes) se trouvent.

L'étude sur le marché du travail régional et les inégalités salariales, a été menée par Topel (1994) aux Etats-Unis. Les américains ont connu dans les années 1972 à 1990 une forte inégalité de salaires dans les états les plus développés des 50 états que compte ce pays. Plusieurs facteurs tels que, « les changements de la demande relative de biens à forte intensité de main-œuvre, le commerce international, l'immigration de travailleurs et enfin l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et le changement technique », axés sur les compétences expliquent cette hausse d'inégalités entre les populations de ces différents états. De ce fait, pour comprendre ce problème, Topel a choisi de faire une étude par région dans l'évolution de l'inégalité des salaires pour fournir de nouvelles preuves sur les déterminants de salaire. Ce qui l'emmène à se poser la question de savoir si les différences régionales dans l'évolution de ces facteurs affectent les salaires relatifs. Pour cela, il opte pour un modèle d'équilibre du salaire relatif, en ce qui concerne les marchés du travail au niveau géographique avec comme variables « l'offre nette, les femmes peu qualifiées et hautement qualifiées, les hommes peu qualifiés et hautement qualifiés, le changement technique, la région, et les compétences ». Les résultats de ce modèle, montrent que le changement technique a favorisé les travailleurs qualifiés, ce qui a augmenté les inégalités. Dans ce changement technique, les travailleurs ayant un niveau de scolarité plus élevé dans la région de cohortes, ont réduit l'offre de travailleurs peu qualifiés et celle des inégalités.

Dans la revue de l'OFCE, Curraize et Hugounenq (2004) étudient l'inégalité de salaires entre hommes et femmes et la discrimination. Ils définissent la discrimination comme un emploi égal à salaire inégal ou encore comme le fait qu'elle ne concerne que les situations dans lesquelles deux individus ayant le même emploi ou les mêmes caractéristiques individuelles seraient rémunérés différemment. Pour eux, le différentiel de salaires est bien dû à des pratiques discriminatoires. Néanmoins, la part la plus importante est de considérer la mesure des effets sur les salaires des multiples dimensions des pratiques discriminatoires. Par exemple, la discrimination à l'école ou à l'embauche peut affecter la structure des emplois occupés et donc la distribution des salaires. D'où leur question de savoir : pour le même poste et les mêmes caractéristiques observables, est-ce qu'une femme ou un homme est-il rémunéré à l'identique ? Les données utilisées pour leurs études sont : le taux de salaire, la catégorie socio-professionnelle, le diplôme, l'âge, l'ancienneté, le régime horaire, le secteur, la taille de l'entreprise, la région, les caractéristiques de l'employeur concernant sa politique salariale et sa position sur le marché, l'expérience et l'année de scolarité. Ces données leur ont permis d'opter pour la méthode d'estimation d'Oaxaca et Blinder (1973) qui consiste à estimer séparément pour les groupes des hommes et des femmes une équation de gains qui relie le salaire aux différentes caractéristiques productives observables des salariés et aux caractéristiques des emplois. Il en ressort de cette méthode que les femmes subissent en moyenne une perte de salaire comparativement aux hommes de l'ordre de 10 à 15 % en raison de la discrimination salariale, et dans la plupart des études, cette discrimination compte pour une part non négligeable de l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes.

3. Méthode et modèle

3.1) – La méthode des Moindres Carrés Ordinaires

En ce qui concerne notre travail, nous nous baserons dans un premier temps sur la méthode des MCO (Moindres carrés ordinaires), car nous sommes ici dans le cas d'un modèle de régression multiple du fait que nous disposons de plusieurs variables explicatives. Cette méthode nous permettra d'analyser les déterminants du logarithme du salaire avec pour but de minimiser l'impact des erreurs expérimentales en « ajoutant de l'information » dans le processus de mesure.

3.2) – La méthode d'Oaxaca-Blinder (1973)

Cette méthode mise en place par Blinder (1973) et Oaxaca (1973) a été développée pour décomposer la différence de salaire entre les hommes et les femmes sur le marché du travail en une part qui peut être expliquée par des variables observables (par exemple le niveau d'éducation et le niveau d'expérience etc) et une autre part qui ne peut pas être expliqué par des variables observables.

3.3) – Modèle

Nous appliquons notre modèle dans un cadre existant et nous allons procéder comme Massart (2011) qui a mené une étude sur la provenance des inégalités de salaires entre hommes et femmes en Belgique. Nous utiliserons, certains indicateurs identiques à ceux de l'étude de l'auteur précité ci-dessus tels que l'âge et le sexe. Des différences, ressortent néanmoins de

notre étude avec la sienne, car nous effectuons notre étude sur le cas de la France et non celui de la Belgique. Outre l'âge et le sexe comme variables explicatives nous avons également le type de temps d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle.

Sur base de notre étude, on considère ici une variable Y_i qui est le logarithme du salaire, dont on observe un ensemble de déterminants individuels (CSP, TDT, ÂGE, SEXE). On souhaite étudier l'écart entre les moyennes de Y_i selon deux groupes A (pour hommes) et B (pour femmes), en lien avec le fait que ces deux groupes présentent des caractéristiques observables différentes. On modélise séparément, dans le groupe A et B une relation linéaire entre la variable Y_i et ses déterminants de la manière suivante :

- Pour les hommes : $Y_i = \beta_{A0} + \beta_{A1}CSP_i + \beta_{A2}TDT_i + \beta_{A3}\hat{AGE}_i + \beta_{A4}SEXE_i + u_{iA}$ (1)
- Pour les femmes : $Y_i = \beta_{B0} + \beta_{B1}CSP_i + \beta_{B2}TDT_i + \beta_{B3}\hat{AGE}_i + \beta_{B4}SEXE_i + u_{iB}$ (2)

Une fois les paramètres de chacun des deux modèles estimés, on peut alors écrire, en notant \bar{Y}_A et \bar{Y}_B le salaire moyen dans chaque groupe :

$$\bar{Y}_{Ai} = X_{Ai}\beta_A + u_{Ai} \quad (3)$$

$$\bar{Y}_{Bi} = X_{Bi}\beta_B + u_{Bi} \quad (4)$$

La différence de salaire moyen peut différer d'un groupe à l'autre pour deux raisons : d'une part, parce que les caractéristiques moyennes ne sont pas les mêmes dans les groupes A et B ; d'autre part, parce que les valorisations de ces caractéristiques ($(\beta_{g,i})_{i=1\dots N, g=A,B}$), ainsi que les constantes des deux modèles, sont différentes. On pourra ainsi décomposer l'écart entre \bar{Y}_A et \bar{Y}_B de la façon suivante :

$$\begin{aligned} \bar{Y}_{Ai} - \bar{Y}_{Bi} &= X_{Ai}\beta_A + u_{Ai} - X_{Bi}\beta_B - u_{Bi} \\ &= \beta_A (X_{Ai} - X_{Bi}) + (\beta_{A0} - \beta_{B0}) + X_{Bi}(\beta_A - \beta_B) \quad (5) \end{aligned}$$

La première partie de l'équation soit $\beta_A (X_{Ai} - X_{Bi})$ représente la partie expliquée et la deuxième partie de l'équation soit $(\beta_{A0} - \beta_{B0}) + X_{Bi}(\beta_A - \beta_B)$ représente la partie inexpliquée.

Y_i représente le log de salaire individuel et la variable expliquée ; β_A et β_B sont des vecteurs de coefficients ; par ailleurs X_{Ai} et X_{Bi} est un vecteur moyen des caractéristiques individuelles constitué des variables explicatives tels que :

- **CSP** représente la catégorie socioprofessionnelle regroupant 3 variables dichotomiques (soit *CSPcadres et professions intellectuelles supérieures=1 si non 0 ; CSPprofessions intermédiaires=1 si non 0 ; CSPemployés=1 si non 0*). Parmi les professions intellectuelles supérieures, on peut retrouver par exemple (les cadres de la fonction publique ; les professions scientifiques ; les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ; etc...). Par ailleurs, au niveau des professions intermédiaires, on retrouve par exemple (professeurs des écoles ou instituteurs ; employé du secteur social ; employé administratif de la fonction publique ; les techniciens ; etc...)
- **TDT** représente le type de temps d'emploi qui est également représenté par une variable dichotomique prenant les valeurs 1 si l'individu est en temps plein et 0 si ce dernier est en temps partiel ou temps partiel faible ;
- **ÂGE** représente l'âge de l'individu au moment de l'étude ;
- **SEXE** représente le sexe de l'individu caractérisé par une variable dichotomique prenant la valeur 1 si l'individu est un homme et 0 si c'est une femme.
- **u** est le terme d'erreur ;
- **i** représente le nombre d'observations.

4. Données statistiques et résultats

4.1) – Présentation des données

Les données utilisées dans cette étude ont été extraites à partir de base de données provenant de l'INSEE.

Le but de notre étude est de savoir en ce qui concerne l'inégalité des salaires entre hommes et femmes, « quelle est l'évolution des déterminants de cette inégalité salariale entre les hommes et les femmes? »

Pour cela, nous avons utilisés les données microéconomiques reprenant les salaires nets par tranche, l'âge de l'individu, le type de fonction exercé, le type de temps de travail et le sexe. Nos bases de données pour la période annuelle de 2005 et celle de 2015 ainsi générées, concerne exclusivement le cas de la France. Nous disposons pour ce travail de 777 observations en 2015 et 588 observations en 2005.

4.1.1) Statistique descriptive

Tableau 1 : Statistique descriptive des deux groupes (hommes et femmes) en 2015

Variable	Statistiques descriptives, utilisant les observations 1 - 777			
	Moyenne	Médiane	Minimum	Maximum
CPIS15	0,0334620	0,000000	0,000000	1,00000
PI15	0,0321750	0,000000	0,000000	1,00000
Emp15	0,0283140	0,000000	0,000000	1,00000
TDT15	0,835264	1,00000	0,000000	1,00000
Age15	38,9138	39,0000	16,0000	78,0000
l_SN15	9,84167	9,99880	6,21461	10,8396

Ces statistiques descriptives nous montrent les déterminants du salaire des individus français en 2015 comportant 777 observations. Le logarithme de salaire des individus est en moyenne de 98%. Nous constatons, grâce à la moyenne, que 83% de l'échantillon des deux groupes (hommes et femmes) travaillent à temps plein, 3,3% de l'échantillon concernent les individus ayant la fonction de cadre et professions intellectuelles et supérieures, 3,2% pour les professions intermédiaires, 2,8% pour les employés. L'âge moyen est de 39 ans représentant une population jeune.

Tableau 2 : Statistique descriptive pour les deux groupes (hommes et femmes) en 2005

Variable	Statistiques descriptives, utilisant les observations 1 - 588			
	Moyenne	Médiane	Minimum	Maximum
CPIS05	0,112054	0,000000	0,000000	1,00000
PI05	0,140917	0,000000	0,000000	1,00000
Emp05	0,188455	0,000000	0,000000	1,00000
TDT05	0,797963	1,00000	0,000000	1,00000
age05	36,4499	37,0000	0,000000	63,0000
l_SN05	9,26200	9,54674	5,70044	10,3417

Ces statistiques descriptives nous montrent les déterminants du salaire des individus français en 2005 comportant 588 observations. Le logarithme de salaire des individus est en moyenne

de 92%. Nous constatons, grâce à la moyenne, que 79% de l'échantillon des deux groupes (hommes et femmes) travaillent à temps plein, 11% de l'échantillon concernent les individus ayant la fonction de cadre et professions intellectuelles et supérieures, 14% pour les professions intermédiaires, 18% pour les employés. L'âge moyen est de 36 ans représentant une population jeune.

4.1.2) Tableau de contingence

Tableau 3 : Tableau de contingence de Salaire Net contre le Sexe en 2015

Tranche de SN15	Femme [0]	Homme [1]	Total
[500]	1	0	1
[1000]	1	2	3
[1500]	2	7	9
[2000]	2	7	9
[3000]	6	15	21
[4000]	4	14	18
[6000]	10	33	43
[8000]	2	23	25
[10000]	8	33	41
[12000]	7	25	32
[14000]	8	29	37
[16000]	10	28	38
[18000]	9	47	56
[20000]	6	48	54
[22000]	3	31	34
[24000]	2	28	30
[26000]	3	30	33
[28000]	2	26	28
[30000]	0	31	31
[35000]	2	54	56
[40000]	1	48	49
[50000]	1	45	46
[51000]	1	82	83
TOTAL	91	686	777

Test du Chi-deux = 69,2374 (22 df, p. critique = 8,71457e-007)
Warning: Less than of 80% of cells had expected values of 5 or greater.

Dans ce tableau de contingence, nous constatons qu'il y a moins de femmes (91) que d'homme (686) soit un total de 777 individus. La proportion des femmes gagnant par exemple un salaire de 20.000€ est de 6,59% et celle des hommes est de 6,99%. Malgré le fait qu'il y a moins de femmes que d'hommes dans cet échantillon, on constate que ces deux groupes de personne perçoivent presque le même salaire en ce qui concerne la tranche de 20.000€.

Tableau 4 : Tableau de contingence de salaire net contre le sexe en 2005

Tranche de SN05	Femme [0]	Homme [1]	Total
[299]	2	0	2
[599]	5	13	18
[999]	4	8	12
[1299]	2	8	10
[1999]	12	16	28
[2399]	0	1	1
[2999]	6	16	22
[3100]	1	0	1
[3999]	8	13	21
[4999]	11	24	35
[5999]	0	1	1
[6999]	16	18	34
[8999]	15	19	34
[10999]	13	25	38
[12499]	12	19	31
[13999]	9	8	17
[15999]	4	26	30
[17999]	8	25	33
[19999]	9	20	29
[23999]	5	41	46
[24000]	2	1	3
[29999]	10	35	45
[30000]	6	1	7
[31000]	23	67	90
TOTAL	183	405	588

Test du Chi-deux = 50,5772 (23 df, p. critique = 0,00077347)
Warning: Less than of 80% of cells had expected values of 5 or greater.

Dans ce tableau de contingence, nous constatons qu'il y a moins de femmes (183) que d'homme (405) soit un total de 588 individus. La proportion des femmes gagnant par exemple un salaire de 19.999€ est de 4,91% et celle des hommes est de 4,93%. Malgré le fait qu'il y a moins de femme que d'homme dans cet échantillon, on constate que ces deux groupes de personnes perçoivent presque le même salaire en ce qui concerne la tranche de 19.999€. Nous pouvons voir au travers de ces proportions de salaire faites en 2015 et 2005 sur ces deux groupes (hommes et femmes), que ces derniers perçoivent presque le même le salaire.

Tableau 5 : Tableau de contingence de la variable sexe en ce qui concerne la fonction de cadre et profession intellectuelle supérieur (CPIS) en 2015

	[0]	[1]	Total
Femmes	88	3	91
Hommes	663	23	686
TOTAL	751	26	777

Test du Chi-deux = 0,000780869 (1 df, p. critique = 0,977707)
Warning: Less than of 80% of cells had expected values of 5 or greater.

Ici, on peut s'apercevoir également qu'il y'a moins de femmes (03) qui exercent une fonction en tant que « Cadre et profession intellectuelle supérieure » par rapport aux hommes (23). Nous constatons que la proportion des femmes qui n'a pas pour fonction « Cadre et profession intellectuelle supérieure » est de 11,33% contre 85,33% chez les hommes. La proportion de celles qui ont pour fonction « Cadre et profession intellectuelle supérieure » est de 0,39% contre 2,96% chez les hommes.

Tableau 6 : Tableau de contingence de la variable sexe en ce qui concerne le temps de Travail (TDT) en 2015

	[0]	[1]	Total
Femmes	34	57	91
Hommes	94	592	686
TOTAL	128	649	777

Test du Chi-deux = 32,686 (1 df, p. critique = 1,08314e-008)

Ici, on peut s'apercevoir également qu'il y a moins de femmes (34) qui exercent leur travail « en temps partiel » que d'hommes (94) et moins de femmes (57) qui exercent « en temps plein » que d'homme (592). Nous constatons que la proportion de femmes dont le temps de travail est « en temps partiel » est de 4,38% contre 12,10% chez les hommes. La proportion de celles qui ont un temps de travail « en temps plein » est de 7,34% contre 76,19% chez les hommes.

4.2) Les Résultats

4.2.1) Lien entre la variable que l'on cherche à expliquer et les variables explicatives pour les deux groupes d'individus

- En 2015 :

Coefficient de corrélation, utilisant les observations 1 - 777

5% valeur critique (bilatéral) = 0,0703 pour n = 777

CPIS15	PI15	Emp15	TDT15	Age15	
1,0000	-0,0339	-0,0318	0,0248	0,0894	CPIS15
	1,0000	-0,0311	-0,0370	0,0031	PI15
		1,0000	-0,0706	-0,0089	Emp15
			1,0000	-0,0656	TDT15
				1,0000	Age15
				1_SN15	
				0,1152	CPIS15
				-0,0155	PI15
				-0,0918	Emp15
				0,4579	TDT15
				0,1450	Age15
				1,0000	1 SN15

La valeur du coefficient de corrélation entre les variables « log salaire (l_SN15) » et « Cadre et profession intellectuelle supérieur (CPIS15) » est de 0,1152 soit 11,52% ; cette valeur du coefficient est de 0,1450 soit 14,50% pour la variable « Âge (Age15) » et de 0,4579 soit 45,79% pour la variable « Temps de travail (TDT15) ». Il existe une relation très faible entre le log salaire et la fonction de « cadre et profession intellectuelle supérieure » et également entre le log salaire et l'âge. Nous avons aussi une relation faible entre le log de salaire et le temps de travail, mais qui est positive. Ce qui signifie que ces variables évoluent dans le même sens. Par contre, la valeur du coefficient pour les variables « Professions intermédiaires (PI15) soit -1,55% » et « Employés (Emp15) soit -9,18% » par rapport au log salaire, est négative donc ces variables évoluent en sens contraire.

- **En 2005 :**

Coefficient de corrélation, utilisant les observations 1 - 588
5% valeur critique (bilatéral) = 0,0809 pour n = 588

CPIS05	PI05	Emp05	TDT05	age05	
1,0000	-0,1439	-0,1712	0,0715	0,1345	CPIS05
	1,0000	-0,1952	0,0580	0,0890	PI05
		1,0000	-0,2116	-0,0882	Emp05
			1,0000	-0,0426	TDT05
				1,0000	age05
				1_SN05	
				0,2657	CPIS05
				0,1724	PI05
				-0,1471	Emp05
				0,4254	TDT05
				0,2868	age05
				1,0000	1 SN05

La valeur du coefficient de corrélation entre les variables « log salaire (l_SN05) » et « Cadre et profession intellectuelle supérieur (CPIS05) » est de 26,57% ; cette valeur du coefficient est de 28,68% pour la variable « Âge (Age05) » ; de 17,24% pour la variable « Profession intermédiaire (PI05) » et de 42,54% pour la variable « Temps de travail (TDT15) ». Il existe une relation faible, mais positive entre le log salaire et ces variables. Par contre, la valeur du coefficient pour les variables « Employés (Emp05) soit -14,71% » par rapport au log salaire, est négative.

4.2.2) Lien entre les variables explicatives

En ce qui concerne la corrélation des déterminants entre eux, les chiffres oscillent entre -0,0918 et 0,4579. Ce qui exclut des cas de multi colinéarité parfaite entre les variables. Voir matrice de corrélation supra.

4.2.3) Régression directe sur les deux groupes hommes-femmes

Tableau 7 : Résultats du modèle linéaire multiple sur les deux groupes

- En 2015 :

Modèle 1: Estimation en MCO avec 777 observations 1-777
Variable dépendante: 1_SN15

<i>Variable</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Erreur Std</i>	<i>Statistique t</i>	<i>p. critique</i>	
const	8,12582	0,13073	62,1572	<0,00001	***
CPIS15	0,415653	0,144288	2,8807	0,00408	***
PII5	0,0535274	0,146732	0,3648	0,71536	
Emp15	0,0202935	0,166374	0,1220	0,90295	
TDT15	0,981626	0,0712279	13,7815	<0,00001	***
Age15	0,012282	0,00212263	5,7862	<0,00001	***
Sexe	0,455083	0,0876272	5,1934	<0,00001	***

Moyenne de la variable dépendante = 9,84167
 Ecart-type de la var. dép. = 0,842443
 Somme des carrés des résidus = 398,406
 Erreur standard des résidus = 0,719312
 R^2 ajusté = 0,270956
 Statistique de Fisher (6, 770) = 49,0679 (p. critique < 0,00001)

Sur base du R^2 , nous pouvons dire que le pouvoir explicatif du modèle est faible. Ici, le R^2 est de 27,09%, ce qui signifie que les variations de l'ensemble des variables explicatives expliquent conjointement 27,09% des variations de la variable expliquée, c'est-à-dire du montant total des salaires individuels. Ce qui est faible pour une coupe transversale.

L'équation de la droite de régression est de : $l_SN15_i = 8,12582 + 0,415653CPIS15_i + 0,0535274PI15_i + 0,0202935Emp15_i + 0,981626TDT15_i + 0,012282Age15_i + 0,455083Sexe_i$

CPIS15 : lorsque la variable binaire prend la valeur « 1 », autrement dit lorsque l'individu a une fonction en tant que cadre et profession intellectuelle supérieure, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 41,56%.

PI15 : lorsque la variable binaire prend la valeur « 1 », autrement dit lorsque l'individu a une fonction en tant que profession intermédiaire, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 5,35%.

Emp15 : lorsque la variable binaire prend la valeur « 1 », autrement dit lorsque l'individu a une fonction en tant que employé, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 2,02%.

TDT15 : lorsque la variable binaire prend la valeur « 1 », autrement dit lorsque l'individu a un temps de travail en temps plein, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 98,16%.

Age15 : lorsque l'âge de l'individu augmente d'un point de pourcentage, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 1,22%.

Sexe : lorsque la variable binaire prend la valeur « 1 », autrement dit lorsque l'individu est un homme, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 45,5%.

- **En 2005 :**

Modèle 1: Estimation en MCO avec 588 observations 1-588
Variable dépendante: l_SN05

<i>Variable</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Erreur Std</i>	<i>Statistique t</i>	<i>p. critique</i>	
const	7,20747	0,165245	43,6167	<0,00001	***
CPIS05	0,796302	0,121037	6,5790	<0,00001	***
PI05	0,519317	0,109235	4,7541	<0,00001	***
Emp05	0,128487	0,10549	1,2180	0,22372	
TDT05	1,10111	0,0933444	11,7963	<0,00001	***
age05	0,0259011	0,00340816	7,5997	<0,00001	***
Sexe05	0,0655222	0,0863022	0,7592	0,44803	

Moyenne de la variable dépendante = 9,26482
 Ecart-type de la var. dép. = 1,06795
 Somme des carrés des résidus = 444,385

Erreur standard des résidus = 0,874564
 R^2 ajusté = 0,32937
 Statistique de Fisher (6, 581) = 49,0493 (p. critique < 0,00001)

Nous savons un R^2 qui est une mesure du pouvoir explicatif du modèle de régression linéaire. Ici, le R^2 est de 32,93% ce qui signifie que les variations de l'ensemble des variables explicatives expliquent conjointement 32,93% des variations de la variable expliquée, c'est-à-dire du montant total des salaires individuel. Ce qui est toujours faible pour une coupe transversale.

L'équation de la droite de régression est de : $l_SN05_i = 7,20747 + 0,796302CPIS05_i + 0,519317PI05_i + 0,128487Emp05_i + 1,10111TDT05_i + 0,0259011Age05_i + 0,0655222Sexe_i$

CPIS05 : lorsque la variable binaire prend la valeur « 1 », autrement dit lorsque l'individu a une fonction en tant que cadre et profession intellectuelle supérieure, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 79,63% supérieur à celui de 2015.

PI15 : lorsque la variable binaire prend la valeur « 1 », autrement dit lorsque l'individu a une fonction en tant que profession intermédiaire, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 51,93% supérieur à celui de 2015.

Emp15 : lorsque la variable binaire prend la valeur « 1 », autrement dit lorsque l'individu a une fonction en tant que employé, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 12,84% supérieur à celui de 2015.

TDT15 : lorsque la variable binaire prend la valeur « 1 », autrement dit lorsque l'individu a un temps de travail en temps plein, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 110,11% supérieur à celui de 2015.

Age15 : lorsque l'âge de l'individu augmente d'un point de pourcentage, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 2,59% supérieur à celui de 2015.

Sexe : lorsque la variable binaire prend la valeur « 1 », autrement dit lorsque l'individu est un homme, le modèle prédit que l'individu aura un salaire supérieur de 6,55% inférieur à 2015.

Selon cette régression générale et directe, nous ne pouvons pas identifier s'il y aurait une discrimination salariale nettement marquée soit envers l'homme, soit envers la femme d'environ 45% sur le salaire.

Tableau 8 : Régression sur le groupe hommes

- En 2015

Modèle 1: Estimation en MCO avec 686 observations 1-686
Variable dépendante: l_SNA15

<i>Variable</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Erreur Std</i>	<i>Statistique t</i>	<i>p. critique</i>	
const	8,62953	0,114387	75,4414	<0,00001	***
CPISA15	0,518466	0,151283	3,4271	0,00065	***
PIA15	-0,0900471	0,16133	-0,5582	0,57692	
EmpA15	-0,702269	0,320399	-2,1919	0,02873	**
TDTA15	1,00541	0,0789314	12,7377	<0,00001	***
AgeA15	0,0106447	0,00223457	4,7636	<0,00001	***

Moyenne de la variable dépendante = 9,91735
 Écart-type de la var. dép. = 0,808894
 Somme des carrés des résidus = 342,079
 Erreur standard des résidus = 0,709266
 R^2 ajusté = 0,231163
 Statistique de Fisher (5, 680) = 42,1912 (p. critique < 0,00001)

- En 2005

Modèle 1: Estimation en MCO avec 406 observations 1-405
 Variable dépendante: l_SNA05

<i>Variable</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Erreur Std</i>	<i>Statistique t</i>	<i>p. critique</i>	
const	7,37553	0,197744	37,2984	<0,00001	***
CPISA05	0,728601	0,153463	4,7477	<0,00001	***
PIA05	0,539319	0,134013	4,0244	0,00007	***
EmpA05	-0,00332033	0,155966	-0,0213	0,98303	
TDTA05	1,16298	0,127628	9,1123	<0,00001	***
ageA05	0,0221024	0,00426414	5,1833	<0,00001	***

Moyenne de la variable dépendante = 9,3219
 Écart-type de la var. dép. = 1,06079
 Somme des carrés des résidus = 319,735
 Erreur standard des résidus = 0,894057
 R^2 ajusté = 0,28965
 Statistique de Fisher (5, 400) = 34,0283 (p. critique < 0,00001)

Tableau 9 : Régression sur le groupe femmes

- En 2015

Modèle 1: Estimation en MCO avec 91 observations 1-91
 Variable dépendante: l_SNB15

<i>Variable</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Erreur Std</i>	<i>Statistique t</i>	<i>p. critique</i>	
const	7,8296	0,329279	23,7780	<0,00001	***
CPISB15	-0,300287	0,441828	-0,6796	0,49858	
PIB15	0,724762	0,348407	2,0802	0,04052	**
EmpB15	0,27814	0,20374	1,3652	0,17580	
TDTB15	0,870714	0,167259	5,2058	<0,00001	***
AgeB15	0,0196083	0,00669891	2,9271	0,00439	***

Moyenne de la variable dépendante = 9,27116
 Écart-type de la var. dép. = 0,875501
 Somme des carrés des résidus = 47,4915
 Erreur standard des résidus = 0,747478
 R^2 ajusté = 0,271074
 Statistique de Fisher (5, 85) = 7,69386 (p. critique < 0,00001)

- En 2005

Modèle 1: Estimation en MCO avec 183 observations 1-183
Variable dépendante: l_SNB05

<i>Variable</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Erreur Std</i>	<i>Statistique t</i>	<i>p. critique</i>	
const	6,90299	0,25464	27,1088	<0,00001	***
CPISB05	0,972643	0,199161	4,8837	<0,00001	***
PIB05	0,503159	0,19204	2,6201	0,00955	***
EmpB05	0,273679	0,148626	1,8414	0,06724	*
TDTB05	1,03113	0,134024	7,6937	<0,00001	***
ageB05	0,0334124	0,00563243	5,9321	<0,00001	***

Moyenne de la variable dépendante = 9,12909

Écart-type de la var. dép. = 1,07882

Somme des carrés des résidus = 120,837

Erreur standard des résidus = 0,826253

R² ajusté = 0,413418

Statistique de Fisher (5, 177) = 26,6544 (p. critique < 0,00001)

Tableau 10 : Décomposition salariale Oaxaca-Blinder

- En 2015 :

Variables	Coefficients Hommes (A)	Coefficients Femmes (B)	Ecart des coefficients	Moyenne Hommes (A)	Moyennes Femmes (B)	Ecart des Moyennes	Part expliquée	Part inexpliquée
Constatnte	8,629	7,829	0,800					0,800
CPIS15	0,518	-0,300	0,818	0,033	0,032	0,001	0,001	0,026
PI15	-0,090	0,724	-0,814	0,029	0,054	-0,025	0,002	-0,044
Emp15	-0,702	0,278	-0,980	0,007	0,186	-0,179	0,125	-0,182
TDT15	1,005	0,870	0,135	0,862	0,626	0,236	0,237	0,085
Age15	0,010	0,019	-0,009	38,567	41,527	-2,960	-0,030	-0,374
l_SN15				9,917	9,271			
l_SNA15-l_SNB15 = 0,646							0,335	0,311

Le différentiel de moyenne du revenu en logarithme permet d'avoir un écart approximatif de 64,6% de la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes. Autrement dit, les hommes gagnent approximativement en moyenne 64,6% en plus que les femmes.

La part expliquée qui vaut 33,5% sur la variation totale soit 64,6% montre que 51,9% de la différence salaire est expliquée par une différence de caractéristique. Donc, 48,1% de la différence de salaire est due à la discrimination.

La différence concernant les cadres et professions intellectuelles supérieures explique un écart salarial de 0,1% entre les hommes et les femmes. Autrement dit, l'homme gagne en moyenne 0,1% en plus que la femme. Celle des professions intermédiaires explique un écart salarial de

0,2%, cela signifie pour cette fonction, l'homme gagne 0,2% en plus que la femme. Et celle des employés explique un écart salarial de 12,5%. Ce qui signifie que pour ce poste, l'homme gagne en moyenne 12,5% en plus que la femme.

En outre, la différence dans le temps de travail explique quant à elle un écart de 23,7%. Autrement dit, quel que soit le type de temps de travail, l'homme gagne en moyenne 23,7% en plus que la femme. Et enfin la différence de l'âge explique un écart salarial de -3%, cela signifie qu'en moyenne, un homme sur le marché de travail aurait un âge de -3% en moins qu'une femme.

La part inexpliquée vaut 31,1% et correspond à la différence entre le salaire moyen des hommes et le salaire que toucheraient les femmes si elles avaient les caractéristiques moyennes des hommes. Elle représente une discrimination salariale à l'égard des femmes donc de 48,1% par rapport aux hommes.

- En 2005 :

Variables	Coefficients Hommes	Coefficients Femmes	Ecart des coefficients	Moyenne Hommes	Moyennes Femmes	Ecart des Moyennes	Part expliquée	Part inexpliquée
Constatnte	7,375	6,902	0,473					0,473
CPIS05	0,728	0,972	-0,244	0,098	0,142	-0,044	-0,032	-0,034
PI05	0,539	0,503	0,036	0,133	0,158	-0,025	-0,013	0,005
Emp05	-0,003	0,273	-0,276	0,093	0,398	-0,305	0,001	-0,110
TDT05	1,162	1,031	0,131	0,854	0,672	0,182	0,211	0,088
Age05	0,022	0,033	-0,011	36,610	36,092	0,518	0,011	-0,408
1_SN05				9,321	9,129			
I_SNA05-I_SNB05 = 0,192							0,178	0,014

Le différentiel de moyenne du revenu en logarithme permet d'avoir un écart approximatif de 19,2% de la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes. Autrement dit, les hommes gagnent approximativement en moyenne 19,2% en plus que les femmes.

La part expliquée qui vaut 17,8% sur la variation totale soit 19,2% montre que 92,7% de la différence salaire est expliquée par une différence de caractéristique. Donc, 7,3% de la différence de salaire est due à la discrimination

La différence concernant les cadres et professions intellectuelles supérieures explique un écart salarial de -3,2%, autrement dit, les hommes qui occupent cette fonction gagnent en moyenne -3,2% de moins que la femme. Celle des professions intermédiaires explique un écart de -1,3%, ceci qui signifie que l'homme qui occupe ce type de fonction gagne en moyenne -1,3% de moins que la femme. Et celle des employés expliquent un écart de 0,1%, autrement dit, les hommes occupant cette fonction gagnent en moyenne 0,1% de plus que la femme.

En outre, la différence dans le temps de travail explique quant à elle explique un écart de 21,1%, ceci signifie que l'homme gagne en moyenne 21,1% de plus que la femme lorsqu'il travaille en temps plein et partiel. Et celle de l'âge explique un écart salarial de 1,1%, cela signifie qu'en moyenne, un homme sur le marché de travail aurait un âge de 1,1% en plus qu'une femme.

La part inexpliquée vaut 1,4% donc 7,3% est due à la discrimination.

Comparaison de la part non expliquée entre les deux années (2015 et 2005)

Selon la décomposition de salaire d'Oaxaca-Blinder ci-dessus, nous constatons que 48,1% de la différence de salaire due à la discrimination en ce qui concerne la partie explicative de l'écart salarial pour l'année 2015 est largement supérieur à celui de 2005 (soit 7,3%). Au travers de ces résultats, on constate, malgré des décennies, que la discrimination salariale est en forte croissance et continue à persister de nos jours. En 2015, cette inégalité se situait plus au niveau de la profession intermédiaire, les employés et l'âge. On constate la même observation en 2005, mais en excluant la profession intermédiaire et en incluant la fonction de cadre et professions intellectuelles supérieures.

5. Conclusion

L'objectif de notre travail était de savoir quelle est l'évolution des déterminants de l'inégalité salariale entre hommes et femmes ?

Nous avons travaillé avec des données issues de l'institution de l'INSEE afin de pouvoir répondre à cette question. Notre travail se place dans la lignée de Massart (2011) qui a réalisée un travail sur le thème de la provenance des inégalités de salaires entre hommes et femmes en Belgique. Notre contribution repose sur l'évolution des années, dans le cas de la France en tenant compte du type de fonction.

Au cours de notre analyse via la méthode économétrique des moindres carrés ordinaires, nous constatons en 2015 au niveau de la variable sexe, que lorsque cette dernière prend la valeur « 1 », l'homme gagnerait un salaire de l'ordre de 45,5% contre 6,5% en 2005. Par contre, celle dans la décomposition d'Oaxaca-Blinder nous permet de constater un écart approximatif de 64,6% de la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes. Cela signifie qu'un homme gagne approximativement en moyenne 64,6% en plus qu'une femme contre 19,2% en 2005. Nous constatons également que 51,9% de la différence de salaire est expliquée par une différence de caractéristique en 2015 contre 92,7% en 2005. Donc, 48,1% est due à une discrimination salariale envers les femmes en 2015 contre 7,3% en 2005. Certaines variables indiquent une discrimination ponctuelle envers les hommes (différence des coefficients négatifs).

Comme nous l'avons constaté du fait de notre revue de la littérature, la plupart des études empiriques permettent de conclure à l'existence d'une disparité salariale entre les hommes et les femmes dans l'économie française. Notre étude essaye d'aller dans la même lancée que les autres déjà réalisées. D'après notre étude, nous pouvons dire en rapport avec notre théorie et nos résultats que l'inégalité des salaires entre hommes et femmes, est liée non seulement beaucoup plus au type de temps de travail (temps plein et temps partiel), ce qui peut s'expliquer par le fait que les hommes sont plus nombreux que les femmes à effectuer un temps de travail (temps plein et temps partiel), mais également au type de fonction (cadre chez les femmes, employé et professions intermédiaires chez les hommes) selon les méthodes appliquées. Cela peut s'expliquer par la nature même des emplois qu'occupent les femmes et les hommes. Le sexe apparaît bien comme étant un facteur déterminant dans les écarts salariaux.

Malgré tout, nos résultats ne peuvent pas tout expliquer, du fait qu'il existe certains aspects de l'inégalité salariale que nous n'avons pas pu aborder dans ce travail. En effet, dû à un manque explicite de données, nous n'avons pas pu prendre en compte l'éducation des travailleurs, la situation maritale, le fait qu'il ait des enfants ou pas et le fait que l'individu puisse avoir un contrat à durée déterminée ou indéterminée, l'expérience professionnelle afin de pouvoir

regarder quels autres facteurs pourraient expliquer éventuellement ce problème d'inégalité des salaires.

6. Annexes

En 2015

1 – Statistiques descriptives des hommes, utilisant les observations 1 – 686

Variable	Moyenne	Médiane	Minimum	Maximum
CPISA15	0,0335277	0,000000	0,000000	1,00000
PIA15	0,0291545	0,000000	0,000000	1,00000
EmpA15	0,00728863	0,000000	0,000000	1,00000
TDTA15	0,862974	1,00000	0,000000	1,00000
AgeA15	38,5671	39,0000	16,0000	78,0000
l_SNA15	9,91735	10,0858	6,90776	10,8396

2 - Statistiques descriptives des femmes, utilisant les observations 1 – 91

Variable	Moyenne	Médiane	Minimum	Maximum
CPISB15	0,0329670	0,000000	0,000000	1,00000
PIB15	0,0549451	0,000000	0,000000	1,00000
EmpB15	0,186813	0,000000	0,000000	1,00000
TDTB15	0,626374	1,00000	0,000000	1,00000
AgeB15	41,5275	42,0000	18,0000	65,0000
l_SNB15	9,27116	9,54681	6,21461	10,8396

En 2005

3- Statistiques descriptives des hommes, utilisant les observations 1 – 406

Variable	Moyenne	Médiane	Minimum	Maximum
CPISA05	0,0985222	0,000000	0,000000	1,00000
PIA05	0,133005	0,000000	0,000000	1,00000
EmpA05	0,0935961	0,000000	0,000000	1,00000
TDTA05	0,854680	1,00000	0,000000	1,00000
ageA05	36,6108	37,0000	0,000000	61,0000
l_SNA05	9,32190	9,68028	6,39526	10,3417

4- Statistiques descriptives des femmes, utilisant les observations 1 – 183

Variable	Moyenne	Médiane	Minimum	Maximum
CPISB05	0,142077	0,000000	0,000000	1,00000
PIB05	0,158470	0,000000	0,000000	1,00000
EmpB05	0,398907	0,000000	0,000000	1,00000
TDTB05	0,672131	1,00000	0,000000	1,00000
ageB05	36,0929	36,0000	17,0000	63,0000
l_SNB05	9,12909	9,30556	5,70044	10,3417

Bibliographie

Robert H. Topel (1994), Regional labor markets and the determinants of wage inequality, The American Economic review, Vol 84, No 2, papers pp 17-22

Yves de Curraize et Réjane Hugounenq (2004), Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination, « Revue de l'OFCE » ISSN 1265-9576, ISSN 2-7246-2995-7

Bensidoun Isabelle (2018), Inégalités des salaires hommes-femmes, The conversation Mars 2018 92092

Cahuc Pierre (2001), Pourquoi y'a-t-il des différences de salaires ?, De Boeck supérieur « Reflets et perspectives de la vie économique » ISSN 0034-2971

Gout Priscilla (2019), les chiffres de l'inégalité hommes-femmes en 2019, Mode d'emploi : le monde du travail par hellowork.

Goux Dominique et Maurin Eric (1994), Education, expérience et salaire, Persee économie et prévision n°116

Maruani Margaret (1998), Les nouvelles frontières de l'inégalité hommes-femmes sur le marché du travail, Collection Mage recherches

Meurs Dominique et Ponthieux Sophie (2000), Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes, Persee Revue économique et statistique.

Meurs Dominique et Ponthieux Sophie (2006), L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ?, INSEE économie et statistique n°398-399

Vittori Jean-Marc (2017), Salaires : pourquoi les inégalités hommes-femmes perdurent, Les Echos Mars 2017 : 168272.

Econométrie

Astrid Massart (2011), D'où viennent les inégalités de salaires entre hommes et femmes en Belgique ?, Wage indicator : publications list 2011

Jean-Yves Gnabo, économétrie et analyse des données, support de cours Master en sciences économiques et de gestion, université de Namur, 2018